

21 世纪校长研修丛书

ERSHIYI SHIJI XIAOZHANG YANXIU CONGSHU

追梦而行

——首都高中校长的
课改之旅

Jiuneng Xing

陈丽 汤丰林 方中雄 主编
杨秀治 副主编



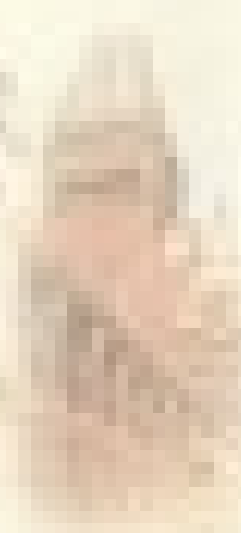
北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

追梦而行

——肇庆高专建校20周年纪念册

肇庆分校编

2011年11月



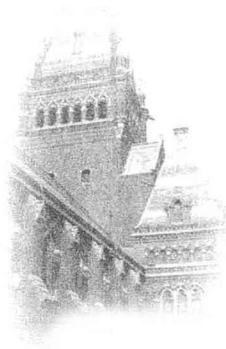
中国书画函授大学肇庆分校建校20周年纪念册

21 世纪校长研修丛书
ERSHIYI SHIJI XIAOZHANG YANXIU CONGSHU

祥云行动——提高高中校长课改领导力的跟进培训（2009年度）项目成果

追梦而行

——首都高中校长的课改之旅



Chasing the Dream

方中雄◎主 编
陈 丽 汤丰林 杨秀治◎副主编



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

追梦而行——首都高中校长的课改之旅 / 方中雄主编.
—北京: 北京师范大学出版社, 2010.11
ISBN 978-7-303-11640-9

I. ①追… II. ①方… III. ①高中—课程—教学改革
—北京市 IV. ①G632.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 197785 号

营 销 中 心 电 话 010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电 子 信 箱 beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京中印联印务有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 170 mm × 230 mm
印 张: 15.75
字 数: 264 千字
版 次: 2010 年 11 月第 1 版
印 次: 2010 年 11 月第 1 次印刷
定 价: 26.00 元

策划编辑: 路 娜	责任编辑: 路 娜
美术编辑: 毛 佳	装帧设计: 高 霞
责任校对: 李 茵	责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

追梦如歌,踏歌而行

——兼谈祥云行动 2009 年度项目特征

“祥云行动——提高高中校长课改领导力的跟进培训”项目组

“祥云行动——提高高中校长课改领导力的跟进培训”跟进首都高中新课程推进过程、为校长提供智力支撑的全员性专题类大型市级培训项目。项目的功能定位强调培训对新课程的引领,以跟进高中课改中的需求,解决校长推进课改中的问题。该项目也是北京市政府推动课改的培训机制的具体落实^①。

北京市 2007 年 9 月从高一开始启动高中新课程改革,为了保证启动的顺利,2007 年 3 月,由北京教育学院进行校长全员准备性培训(祥云行动项目的前身),主要是对高中新课程的理念及试验区的经验进行介绍,培训的主体是教育部与北京市教委的领导及实验区的校长,该培训帮助校长初步明确了实施高中新课程的思路,对于 2007 年 9 月各高中平稳启动新课程起到了非常重要的作用。

2008 年度的祥云行动面临的情况主要是:各高中经过一年多的实践探索,积累了一些自己的经验,但也遇到一些迫切需要解决的问题,校长们迫切希望了解、借鉴、学习他校的课改经验,需要探讨推进新课程中遇到问题的解决办法,因此,2008 年的祥云行动培训定位是搭建北京市高中校长课改经验的交流与问题解决的平台,培训的主体主要是北京市的校长。通过校长学校课改经验介绍、小组研讨、领导答疑、现场学习等方式,交流课改的经验,探讨课改问题的解决措施。

2009 年度的祥云行动面临的情况主要是:各高中经过两年多的课改实践,一是面临新课程第一轮高考的不确定性,校长普遍关注高考政策与方案的出台及解读;二是两年多的实践探索,一些影响学校发展的深层次问题需要校长们理性思考与解决,如热闹的课堂教学改革表象下,如何认识教学有效性问题;除了市区组织的教师培训解决新课程实施的一般性问题外,校长如何结合学校的实际情况,在推进新课程的同时,也提升教师的专业发展水平(即成事成人)问题;课程改革引发的理念更新对学校文化建设提出新要求,学校如何进行学校文化建设;等等。这些问题的解决需要专家高屋建瓴的理论引领,但仅仅依靠几个专题培训是很难

^① 罗洁:《强化政府公共管理职能 深化基础教育课程改革》,载《中小学管理》,2010(7)。

深入解决的,尚需要以行动研究的方式深入探讨解决对策。三是经过两年多的新课程探索,不少学校积累了值得他人分享的经验与理性思考,需要在更大范围内推广这些经验与思考,以引起多方关注。

面对这种情况,2009年度祥云行动培训强调以下四点:

其一,注重校长把握高考的政策水平的提高。请北京市考试院领导专门解读2010年高考方案,使校长们明确了2010年高考的思路与具体强调内容,提高了校长指导课改实践的政策水平与能力,受到校长们的高度认可。

其二,注重校长领导课改的理论素养提升。2009年度的祥云行动在保留2008年度祥云行动校长经验交流的基础上,围绕课改领导力进行有关理论专题学习,请北京师范大学的褚宏启、南京师范大学的杨启亮、华东师范大学的黄向阳、北京教育学院的季苹等教授做了高水准的专题报告,提升了校长的课改理论水平。

其三,注重搭建有形的课改问题解决与经验交流平台。对于后进入高中课改实验区的北京,高中如何实施新课程,有哪些经验与思考,不仅是北京市各高中关注的问题,也是全国很多学校关注的问题;不仅是高中关注的问题,也是教育行政部门、教育研究部门高度关注的问题。因此,作为培训项目,如何担当社会责任,提炼、传播、推广课改经验,也是培训者社会责任意识的体现和着力解决的重要问题。2009年度的祥云行动强调了期刊交流平台的搭建,注重引导校长梳理自己课改经验,进行理性反思,并在核心期刊上发表,为高中校长课改问题解决与经验交流建立有形的平台,通过平台提供的资源与机会,促进校长课改领导力的提升,传播了北京市高中课改经验。祥云行动2009年度项目在《中小学管理》2009年度增刊上介绍了47所学校的课改经验,在《中小学管理》《现代教育科学》核心期刊上介绍了9所学校的课改经验。同时,本书的出版亦是该旨归的体现。

其四,凸现高中新课程问题解决式行动研究。2009年度的祥云行动在强调对培训本身研究的同时(本年度项目负责人发表2篇关于祥云行动培训研究文章^{①②}),增加了新课程问题研究,而且是与校长一起就学校推进新课程中出现的问题进行行动研究。通过专家指导、校长之间的智慧共享、实践反思等过程,使校长进一步理清课改推进的思路,明晰了学校课改的具体措施,提升了校长的理性思维,提高了校长解决课改问题与领导课改的能力。这种项目推进的研究形式,

① 方中雄、陈丽:《现场教学:中小学校长培训方式的新探索》,载《中小学管理》,2009(8)。

② 方中雄、陈丽:《关于大型教育培训项目管理的实践探索——以“祥云行动——提高校长课改领导力的跟进培训”项目为例》,载《中小学教师培训》,2010(1)。

深受校长们认可。

2009年度的祥云行动设计了八个研究课题,本书就是这八个课题的主要成果汇编,因而没有严谨的逻辑结构,只是根据课题研究分三部分,即学校文化与教师发展、德育创新与学生发展、教学改革与校本课程开发。学校文化与教师发展部分收入了“高中新课程改革背景下学校精神文化建设的研究”(课题负责人杨雪梅)、“提升教师专业发展的学校管理策略”(课题负责人李雯)两个课题组的部分研究成果。德育创新与学生发展部分收入了“隐性德育课程开发研究”(课题负责人迟希新)、“高中人生规划教育研究”(课题负责人季苹)、“新课程背景下德育管理创新”(课题负责人季苹)三个课题的部分研究成果。教学改革与校本课程开发部分收入了“提高教学有效性策略的实践研究”(课题负责人伍芳辉)、“通用技术课程建设研究”(课题负责人冯华)、“高中校本课程建设研究”(课题负责人汤丰林)三个课题的部分研究成果。

本书收录的课题研究成果,在主体方面有两类,一类是参与课题研究的校长们的成果,每个课题都收录了多所学校的实践探索。对于学校的实践,课题组教师进行了点评,以期揭示学校实践探索背后的理论依据与操作策略。学校的实践探索,反映出校长们追梦新课程的过程。追梦如歌,首都高中校长们踏歌而行,用热情与智慧谱写出一首首动听的追梦进行曲。

另一类成果是课题组老师们的课题研究成果。相对校长们在新课程改革实践探索的成熟化,课题组有的研究仅是基础性、阶段性的研究,如文献综述,尚需要就课题本身结合学校的实践进行相应的理论构建。

本书也是祥云行动课题研究全体成员辛勤劳动的结晶,校长们对学校的课改实践进行理性梳理,课题组老师进行了具体的指导与提炼,全书最后由项目负责人方中雄、陈丽修订与通稿。

目 录

上 篇 学校文化与教师发展

适应新课改需要 重构学校精神文化	宋 怡 石英德 /3
自强不息谋发展 与时俱进育英才	徐建华 /9
高中课改背景下学校精神文化建设研究综述及其思考	杨雪梅 /18
构建优良校园环境 打造优秀班主任队伍	李志伟 /25
高中课改背景下提升教师专业发展的学校管理策略	张文生 /30
构建“一二三四五”科研模式 共享幸福完整的教育生活	王志江 /37
加强校本研修实效 促进教师专业化发展	薛文玉 /43
北京市部分高中教师专业能力发展现状分析报告	李 雯 /48
国内外关于教师专业发展研究综述与评析	王淑娟 /70

中 篇 德育创新与学生发展

让“有想法”的德育培养“有想法”的学生	刘艳萍 /79
生态文明教育课程体系的系统建构	付晓杰 /87
让德育在欣赏中完成	陈国治 /95
大型学生竞赛活动中的欣赏型德育元素渗透	陈 颖 /102
“成长的价格”	何 杰 /109
“遗传的染色体学说”之德育渗透教学设计	赵 蕾 /116
高中人生规划教育途径的研究与实践探索	高淑英 /120
以人生规划为引领 促进每一位学生全面发展	王旭明 /129
采取多种方式有效开展人生规划教育	王晓芳 /136
关于青少年学业自我的研究综述	齐建芳 /138

青少年社会自我研究综述	崔艳丽 /148
关于青少年身体自我的研究综述	李 丰 /157

下 篇 教学改革与课程开发

新课程背景下课堂教学有效性的探索	王 飞 /167
学案导学教学模式的行动研究	吴殿更 /174
对新课程实施过程中教学有效性的几点思考	伍芳辉 /181
通用技术课程项目实践教学模式的实践探索 李晓辉 岳云霞 何 琳 韩英魁	/187
开设让学生终身受用的通用技术课程	李 琦 /194
为通用技术课程的顺利实施保驾护航	毛金海 邢鲲鹏 /199
探索从无到有的高中通用技术课程建设	冯 华 龚燕江 /205
北京市第五中学校本课程建设的思考	李 欣 李红梅 /212
北京市怀柔区红螺寺中学校本课程建设的思考	孟玉环 /221
构建多元多层次校本课程体系 促进学生健康协调可持续发展 ...	祁京生 /230

上篇 学校文化与教师发展

文化建构力是校长课改领导力的重要组成部分。“学校的课程改革最终会走向学校文化的重构，校长要能够在课改中审视学校原有文化，结合课改的精神，进行学校文化建设。这是校长课改领导力的精神引领要素，影响着学校实施课改的核心价值观。”^①而学校文化建设的内核就是学校精神文化建设，学校如何结合课改要求进行精神文化建设考量校长的智慧。本篇有两位校长结合学校的实际介绍了学校进行精神文化建设的思路与措施，同时，“高中新课程改革背景下学校精神文化建设的研究”课题组也对学校精神文化建设研究现状进行梳理与分析。

课改指导力也是校长课改领导力的重要组成部分。如何指导教师内化学校精神，如何提高教师践行新课程的能力，是每位校长必须解决的问题。本篇有四位校长介绍了学校提高教师专业发展水平的经验与思考，同时，“提升教师专业发展的学校管理策略研究”课题组对国内外教师专业发展研究现状进行梳理与分析，对北京市部分高中教师的专业能力基础进行调研分析。

无论是学校经验的介绍，还是研究现状的分析，抑或是调研报告，对于我们借鉴实践智慧，了解理论研究观点，掌握总体情况都有一定的参考价值。

^① 方中雄：《一路探索一路歌——首都高中校长的课改之旅》，北京，北京出版社，2008。

适应新课改需要 重构学校精神文化

北京师范大学大兴附中 宋 怡

北京教育学院校长研修学院 石英德

进入 21 世纪以来,适应社会发展的需要,我国开展了新一轮的基础教育课程改革。与前七次课改相比,这场改革无疑是一场深层次的、整体性的、全方位的变革。它正在并将继续影响着教师与学生的教育生活,而这又必然导致学校文化的转型与重建。正如华东师范大学钟启泉教授所说:“基础教育课程改革的实质是重构学校文化。”因此,建设具有时代特色、新型的学校文化,是推进新一轮课程改革的根本保证。

新课程改革从本质上说是一种文化创新,是一场深刻的课程文化乃至学校文化的变革。学校文化作为一种学校全体成员共创共享的价值观念、思维方式和行为规范,包括精神文化、物质文化、制度文化和行为文化四个方面。学校精神文化,一般是指一所学校在一定的社会历史条件下,为谋求生存和发展,达至既定的教育目标,在长期的文化创造过程中积淀、整合、提炼出来的,反映学校广大师生员工共同理想目标、精神信念、文化传统、学术风范和行为准则的价值观念体系和群体意识。它在学校文化建设中发挥着统帅作用,决定着学校的校格。

因此,学校建设与发展的最高境界就是学校文化建设,而学校文化建设最高层次就是学校精神文化建设。正是基于这一理念,北京师范大学大兴附属中学在实施新课程改革过程中,结合学校发展中面临的机遇和挑战,从学校长远发展战略出发,适时地进行了学校文化尤其是精神文化的重构,为课程改革提供强有力地支撑,不仅提升了学校教育教学整体质量和水平,而且为学校可持续发展拓展了空间,注入新的生机与活力。

一、抓住有利时机,梳理和重构办学理念和校训

北京师范大学大兴附中的前身是始建于 1972 年的北京市大兴县黄村第二中学(后来又更名为北京市大兴区黄村第二中学、北京市大兴区第二中学)。2006 年 2 月 18 日北京师范大学与大兴区政府签署成立北京师范大学大兴附属中学的协议。2006 年 4 月 28 日“大兴二中”正式更名为“北京师范大学大兴附属中学”,

简称“北师大大兴附中”。之所以如此，目的是为了依托北京师范大学这所百年老校品牌产生的无形资产以及丰厚的教育教学与管理经验、科研成果和优秀师资，提升学校的办学品位和办学水平。另外，北京市于2007年秋启动了新一轮高中课程改革，这些都为学校发展提供了良好的契机。学校领导审时度势，高屋建瓴，对学校的办学理念和校训进行梳理和重构，提出更加符合时代发展需要的办学宗旨——一切为了师生的可持续发展，奏响师生生命最纯正的强音。

加入北师大附属学校后，为了更好地继承北师大的文化，同时概括学校文化的发展特色，我们确定了“木铎金声”为新的校训。“木铎金声”的原意为“以木为舌的钟铃奏出金属的声音”，语出《论语·八佾》。“木铎”与“金声”首次连用，则见于金元时期张之翰的《西严集》卷八，其有诗《赠张祭酒》云：“祭酒先生选最难，去年有诏起秋山。师严教育人才际，道在寻常日用间。木铎金声千古振，杏坛春色几时还。斯文一脉关身重，莫叹萧萧两鬓斑。”这里“木铎金声”与“杏坛春色”都是用来指代教育。“木铎金声”喻示着一种不断追求自我超越的精神境界，是一种要以平凡的人生去创造不凡成就的人生追求。“木铎金声”也是一种教育信念，它让教师与学生都坚信：个人潜能是不可限量的，一切生命都能金声玉振，奏出最美妙的声音。我们将“木铎金声”展示在校园最醒目的地方，激励师生树立远大理想，在不断学习中自我超越，实现人生价值的最大化。从此以后，“木铎金声”就成为学校全体成员的核心价值追求。

二、进行制度设计，保证学校精神文化的落实

为了适应新课程改革和学校精神文明建设的需要，为了保证“木铎金声”、“一切为了师生的可持续发展，让师生生命奏响最纯正的强音”的思想理念深入每个师生的心田，在学校制度建设中，北师大大兴附中始终坚持“制度来源于师生，制度为师生而定，制度为师生所用”的原则，使制度建设符合与体现学校精神文明文化的要义。

第一，学校的战略规划和计划、规章制度的制定过程都是通过教代会代表将大家的意见反映上来，领导集中群众意见，制定条文后又经过教代会讨论，然后把成文的制度放到校园网上广泛征求意见，并参考大家的意见和建议不断调整，然后出台正式文本。另外，学校还把所有的规章制度进行分门别类地整理，形成《北师大大兴附中质量管理手册》，并放在校园网上，便于大家浏览查询。

第二，学校的大事要采取民主程序，自下而上的进行。凡是涉及教职工利益的，诸如聘任、职评、考核、评优、报酬和其他待遇、调进和调出教师等，学校要求事先必须有具体明确的制度，标准公开、程序公开、结果公开。例如

教师聘任工作，首先是让教职工填写意向书，学校安排工作尽量尊重个人意愿；当学校工作和个人意愿发生矛盾的时候，学校领导会与教职工沟通协商，向教职工说明情况，而不是武断决定。再如职评和考核、评优、评先以及结构工资都是有明确的量化标准，做到了客观、公开和公平，没有干部的私心杂念起作用，更不是不负责任的主观臆断和拍板。

第三，在学校管理中，多方面尊重教职工，强化教职工的主人翁意识，让教职工的民主参与制度化。我们将教育教学行为规定程序化，凡是与教职工利益相关的事情，都要充分听取他们的意见与建议，给教职工提供表达真实意愿的机会和渠道。比如，我们的网上论坛开办两年多时间，教职工上传的沟通信息累计已达几万条。

三、关注师资建设，培育学校精神文化的主要践行者

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。在影响学校发展的众多教育资源中，教师资源应该是第一资源。没有高素质的教师，就不可能有高质量的教育和高水平的学校。师资队伍建设不仅对教育教学工作至关重要，而且也会在一定程度上决定着学校的精神文化建设。为此，我们高度关注教师队伍建设，千方百计地促进教师整体素质提升。在工作中，我们始终坚持的一个基本理念是“让教职工在学校有家的感觉，让学校成为教职工的精神家园！”

（一）关注教职工群体的精神追求

美国人本主义心理学家马斯洛认为，人的最高需要是自我实现的需要。与其他需要相比，这种需要对个人具有更大的激励作用。作为知识分子的教师，不仅关心自身物质利益，而且更关注自己在别人心目中有地位，也就是个人价值是否得到认可与体现。因此，在学校管理和文化建设中，我们一方面特别珍重教职工的这种精神追求；另一方面也积极引导教职工追求人生价值的最大化，并尽力为教职工创造机会和搭建平台。例如，当新建年级、新建班级、新换教师时，主管领导要前去介绍该领导或教师的特长、业绩、经历等。之所以如此，一方面体现了对新任领导或教师的尊重与信任；另一方面也便于其他教师和学生更快地认可和接纳，尽快形成工作和学习团队，有利于和谐地工作和学习。

（二）以荣誉激励促进教职工精神健康

为了对教职工的各项工作给予肯定，体现其价值和意义，我们设有多项以“木铎金声敬业杯”为名的教职工奖励项目。如先进工作者、师德之星、先进班主任、先进备课组长、学科带头人、骨干教师、优秀课、优秀论文、优秀教案、优秀课件、教学成绩优秀奖等。每周升旗仪式上都要表彰各种获奖的教职工，以荣誉激励教职工的积极追求，让贡献大的教职工得到鼓励和认可，以此树立

正气，引导教职工追求健康的精神生活。

(三) 关注教职工个体，拉近距离，增进感情

每逢重大节日，学校领导都会借助校讯通给所有教职工及其家属发信息，表示祝贺和慰问；元宵节、端午节和中秋节时，学校干部常常陪同家在外地的单身教师一起度过；教师节、国庆节、新年等，学校一般都要举办庆祝活动或联欢活动。凡是教职工住院，校级干部必前去看望；凡是教职工直系亲属在北京去世的，校级干部必前去吊唁。每周一期的健康小报已经坚持两年，出版了近百期，年终还装订成册发放给退休教职工，引导教师关注自身的健康。

教职工的生日是最具个性化的。我们这学期设计了“生日系列关注”活动：首先，学校党政工领导和当周生日的教职工共进午餐，与这些教职工座谈，既实现了领导对教职工的面对面关怀，同时也实现了跨年级、跨部门的教师职工间的交流。与此同时，我们也征到了教职工们对学校工作的意见和建议。其次，每逢生日，我们为教职工送上一封热情洋溢的生日祝福信，赠送生日蛋糕和电子镜框等礼物；还将以周为单位合成当周生日教职工的照片，年底给全体教职工做周历纪念。另外，我们还组织教职工在生日之周填写北师大设计的基本情况调查表，存入教职工档案袋，这是北师大对教职工进行职业生涯规划的第一步，今后北师大将对教职工采取“一托三”的模式进行有针对性的系列培训。

四、开展系列活动，践行学校精神文化

精神文化是学校文化的深层内核，是学校文化的灵魂支柱。它深深地影响学校成员的共同价值观念，并通过学校成员的行为方式与状态表现出来；它应该成为全体学校成员的一种高层次的自觉追求，使学校成为一个富有生命活力的发展空间，一个师生诗意栖居的精神家园。

为了发挥“木铎金声”的价值引领作用，指导教育教学等各项工作，学校开展了各种各样的活动，使其不仅看在眼里、挂在嘴边、记在心中，而且更要自觉地体现于行动之中。首先，把“木铎金声”进行物化，使其看得见。学校将它展示在学校门口的巨石上，并且在校园内的橱窗、金属指示牌、板报、校园网等媒介都有体现。其次，把“木铎金声”进行语言化，使其听得着。学校借助各种通过全校大会、主题班会、家长会等各种场合进行广泛宣讲。最后，把“木铎金声”进行活动化，使其做得出。学校通过以此为主题的各种活动让师生不断体验其精神实质。例如学校成立了“木铎金声教师自主学习班”，举办了“木铎金声班主任节”，设置了“木铎金声读书节”“木铎金声体育节”与“木铎金声艺术节”，定期在学生中进行“木铎金声附中之星”的评选。2009年秋，我们还在高一年级开设了“木铎金声班”，以其精神激励学生努力学习，亲身实践。另外，每逢重

大活动时，还会“九响校钟”。鸣九响的寓意有三：其一，北师大大兴附属中学是北京师范大学在京的第九所附中；其二，九谐音“久”也，预示北师大大兴附中长久兴旺；其三，在中国古代，九为阳数的极数，即单数最大的数，它代表着北师大大兴附中的全体成员勇攀高峰。

再如，肇始于2008年元月的“木铎金声”教育论坛，每年定期举办。前两届仅局限于班主任工作论坛，第一届论坛的主题是“班级文化建设”，第二届论坛的主题是“班级学生管理案例分析”，2010年论坛的主题是“做智慧型教师”，旨在促进教师专业发展，“实践、反思、提高”是提升教师专业水平的途径。教师发展是学校发展的基石，我们一线教师日常工作中更多的是关注课堂上“怎么教”，缺少的是“为什么这么教”，即通常所说的只“知其然”，而不“知其所以然”。要想让教师们突破这一发展瓶颈，就需要反思和学习。而“木铎金声”教育论坛正是为教职工们搭建了一个交流经验和共享智慧的平台，以促进教师们主动反思、自我超越、自主发展。

点 评

近年来，学校文化及其建设备受关注。尽管人们对学校文化的理解见仁见智，但有一点却是一致的，即文化是学校能否可持续发展的决定性因素之一。

在学校文化建设中，我们不仅要明确什么是学校文化、为什么要进行学校文化建设，更为重要的是懂得如何进行学校文化建设，尤其是学校精神文化建设，才能充分发挥其价值引领作用。北京师范大学大兴附中的案例是有借鉴意义的。

第一，学校精神文化建设高度契合了社会发展、教育发展和学校自身发展的需要，避免口号化、形式化。学校精神文化处于学校文化的最高层次，是学校文化的核心、精髓和灵魂，是一个学校的精神支柱和行为哲学，决定着学校的性质、发展方向和发展高度。但学校精神文化不是自发形成的，需要精心的培育、长期的积淀和不断的探索创新。

北师大大兴附中在建构精神文化过程中，充分利用了学校更名和新课改的有利时机，适时地梳理了学校的办学理念、思想和宗旨，为学校未来发展明确了方向和目标，为学校工作提供了强大的精神动力。

第二，注重精神文化与学校日常工作和其他文化的关系，发挥精神文化的统帅作用。学校文化建设是一项长期的系统工程，需要统筹规划、全盘考虑，从理念到实现形式，从活动方式到物质、精神产品都要在一个统一的系统中

进行。

北师大大兴附中在学校精神文化建设中，一方面，注重了处理好与学校日常工作的关系，避免出现二者各行其道的问题，在教育教学各项活动中融入精神文化，发挥其引领作用，明线是工作的顺利推进，暗线是文化的不断深化，二者相得益彰；另一方面，特别关注精神文化与制度文化、物质文化、行为文化的内在统一性，把学校的核心价值观、办学理念与宗旨等外显，使其可见、可听、可行，发挥精神文化的统帅作用。

第三，关注学校精神文化建设的主体，使其走向文化自觉。学校文化建设的主体是多元的，包括校长、教师、学生、学校管理人员等全体成员，他们各自发挥着重要的作用并承担相应的责任，形成了一个建设共同体。

北师大大兴附中在学校文化建设中没有搞“一言堂”，从内容到形式都非常注重发动和依靠全校师生。如在一些重大决策过程中，主动采取民主讨论和征求意见等方式。这个过程不仅是学校全体成员对学校精神文化的认同和内化过程，也有助于引导全体师生在反思自身的思想价值观念和行为习惯的基础上，确立新的共同的价值观念体系，并发展与之相适应的制度、行为方式、物质空间的动态过程，从而促使全校师生员工走向文化自觉。

（点评者：北京教育学院校长研修学院石英德）